

Tjänsteutlåtande

2017-10-24

Diarienummer:**Handläggare:** Katrin Kajrud

Tel: 031-368 55 12

E-post: katrin.kajrud@gotalejon.goteborg.se

**Punkt 20 Protokollsutdrag KS personalutskott 2017-08-30 § 73
Lönepolitisk målbild 2018 och lönepolitisk vision 2021****Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon**

- att anteckna informationen, Protokollsutdrag KS personalutskott 2017-08-30 § 73 Lönepolitisk målbild 2018 och lönepolitisk vision 2021.

Sammanfattning

Se bilaga 1.

Bakgrund

Detta ärende är en handling inkommen från **KS personalutskott**, så kallat anmälningsärende, och har tidigare funnits tillgänglig i en pärm inför varje styrelsemöte.

Ärendet

Se bilaga 1.

Bilagor

1. Protokollsutdrag KS personalutskott 2017-08-30 § 73 Lönepolitisk målbild 2018 och lönepolitisk vision 2021.

Tjänsteutlåtande

2017-10-24

Katrin Kajrud
Bolagsjurist

Annika Forsgren
VD



Göteborgs Stad

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum 2017-08-30

§ 73, Dnr 1098/17

Lönepolitisk målbild 2018 och lönepolitisk vision 2021

Handling

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 11 juli 2017.

Information

Per Lundborg lämnar en information under följande rubriker:

- Lönepolitisk målbild – ett redskap i arbetet med jämställda löner
- Lönepolitisk inriktning i budget 2018
- Ekonomiska förutsättningar i KF:s budget 2018
- Jämställda löner – osakliga löneskillnader
- Medianlöner män och kvinnor inom respektive BAS-intervall (löner per mars 2017)
- Kvinnors medellön som andel av mäns 2005-2016
- Konkurrenskraftiga löner – säkra kompetensförsörjning
- Jämförelse av löner mellan sektorer på arbetsmarknaden
- Genomsnittliga månadslöner på arbetsmarknaden 2016
- Prognos för timlöneökningar på arbetsmarknaden
- Utgångspunkter – beräkning av målbild

Beslut

Enligt stadsledningskontorets förslag:

Personalutskottet fastställer lönepolitisk målbild för 2018 och lönepolitisk vision för 2021 i enlighet med bilaga 1.

Expedieras

Stadens nämnder och bolag



Göteborgs Stad
Kommunstyrelsen
Personalutskottet

Vid protokollet

Mathias Sköld

2017-09-21

Ordförande

Tord Karlsson

Justerare

Maria Rydén



Göteborgs Stad

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2017-07-11

Diarienummer 1098/17

Område HR

Per Lundborg

Telefon 031-3680452

E-post: per.lundborg@stadshuset.goteborg.se

Lönepolitisk målbild 2018 och lönepolitisk vision 2021

Förslag till beslut

I personalutskottet

Personalutskottet fastställer lönepolitisk målbild för 2018 och lönepolitisk vision för 2021 i enlighet med bilaga 1.

Sammanfattning

Lönepolitisk målbild och lönepolitisk vision anger inriktningen för stadens lönepolitik med syftet att förändra lönerelationer och åstadkomma jämställda och konkurrenskraftiga löner. Målbilden är ett redskap i förvaltningarnas lönekartläggningar och ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på gruppnivå inför förvaltningarnas beslut om löneprioriteringar, samt i budgetarbetet. Arbetet med jämställda löner kräver lönerelationsförändringar till förmån för vissa yrkesgrupper inom främst vård, omsorg och undervisning.

Den lönepolitiska målbilden utarbetas med utgångspunkt från löneutvecklingen på arbetsmarknaden i stort och beräknas utifrån prognosen i Konjunkturlönestatistiken. Hänsyn tas också till skrivningen i Kommunfullmäktiges budget 2018 avseende. ”Som en del av arbetet att skapa en mer jämlik stad ska löneskillnaderna inom den egna organisationen minskas genom att prioritera de lägst betalade samt ha en restriktiv hållning vid lönesättning av de högsta cheferna och lönervidering av stadens högst betalade” genom differentiering av den procentuella uppskrivningen för de lägsta resp. högsta intervallen i målbilden. Intervallen avgörs av svårighetsgrad i yrket som bedöms genom arbetsvärdering.

Uppskrivningen av den lönepolitiska målbilden för 2018 är 3,4 procent för intervall A-B, 3,1 procent för intervall C-J och med 2,9 procent för intervall K-N.

Stadsledningskontoret bedömer att det är en angelägen signal att Göteborgs stad fortsätter sin inriktning på en lönepolitik som innebär att avståndet till övriga arbetsmarknaden inte ökar och att lönerelationsförändringar till förmån för vård, omsorg och undervisning är en prioriterad fråga.

Ekonomiska konsekvenser

När det gäller kostnaderna för att höja lönerna för större yrkesgrupper som inför 2017 inte nådde upp till nivåerna i målbilden uppgår den till ca 180 miljoner kronor. De totala lönekostnaderna för stadens förvaltningar beräknas till drygt 18 miljarder kronor. Att hålla jämna steg med löneutvecklingen på arbetsmarknaden och utöver det åstadkomma lönerelationsförändringar för jämställda löner kräver åtgärder i förvaltningarna för finansiering utöver lönekompensation i Budget 2018.

Barnperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Lönepolitisk målbild är ett redskap i arbetet för jämställda löner i staden och för att bidra till åtgärder för att eliminera strukturella löneskillnader mellan olika sektorer som enbart beror på kön.

Mångfaldsperspektivet

Även om Lönepolitisk målbild och vision inte kan användas på samma sätt som för bedömning av osakliga löneskillnader på grund av kön, ger arbetsvärdering och lönekartläggning viktig information för att motverka osakliga löneskillnader även på andra diskrimineringsgrunder.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Omvärldsperspektivet

Jämställda och konkurrenskraftiga löner är en viktig förutsättning för att stadens förvaltningar ska ha möjlighet att kompetensförsörja verksamheten på kort och lång sikt. Kompetensförsörjningen, att ha medarbetare med adekvat utbildning och kompetens i verksamheten, är i sin tur en förutsättning för att kunna utföra förvaltningarnas uppdrag i önskad omfattning och kvalitet.

Bilaga 1

Lönepolitisk målbild 2018 och lönepolitisk vision 2021, graf och tabell.

Ärendet

Göteborgs Stads lönepolitiska målbild och lönepolitiska vision utgör:

- en signal om inriktningen för stadens lönepolitik med syftet att förändra lönerelationer och åstadkomma jämställda och konkurrenskraftiga löner,
- ett redskap för att ange riktning och utgöra grund för förvaltningarnas lönekartläggningar och bedömning av löneökningsbehov och prioriteringar.

Syftet är att underlätta jämförelser av lönenivåer i förhållande till yrkesgruppers svårighetsgrad med ett perspektiv som är bredare än lönerna i den egna förvaltningen. Målbilden ska ge förutsättningar och realistiska mål för ett aktivt arbete med särskild inriktning på det prioriterade målet.

Bakgrund

I Göteborgs Stads Budget 2018 anges att staden ska ha jämställda och konkurrenskraftiga löner, med det prioriterade målet ”*Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra*”. I förvaltningarnas arbete är en handlingsplan viktig som grund för hur löneökningar prioriteras i syfte att osakliga löneskillnader ska upphöra samt för att trygga kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

Av stadens Budget 2018 framgår också att följande inriktning ska beaktas; ”som en del av arbetet att skapa en mer jämlik stad ska löneskillnaderna inom den egna organisationen minska genom att prioritera de lägst betalade samt ha en restriktiv hållning vid lönesättning av de högsta cheferna och lönervidering av stadens högst betalda”.

Lönepolitisk målbild som redskap för jämställda och konkurrenskraftiga löner

Den lönepolitiska målbilden är ett redskap för analys och åtgärder för att nå fram till jämställda och konkurrenskraftiga löner. Samtidigt är målbilden en signal för att ange målsättningen med stadens lönepolitik. Med förändringar av lönerelationerna mellan olika sektorer och yrken nås ökad jämställdhet och ökade möjligheter för staden att långsiktigt kunna rekrytera medarbetare med önskad kompetens.

Den lönepolitiska målbilden ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på gruppnivå för yrkesgrupper i staden. Jämförelsen med målbilden görs med hänsyn tagen till svårighetsgrad i uppdraget i enlighet med genomförd arbetsvärdering. Analysen ger underlag för förvaltningarnas beslut om löneprioriteringar på gruppnivå och åtgärder för att uppnå jämställda och konkurrenskraftiga löner. Den är ett viktigt underlag i förvaltningens budgetarbete genom bedömningen av löneökningsbehoven nästkommande år och framåt.

Den lönepolitiska målbilden utarbetas med utgångspunkt från prognosen för löneutvecklingen på arbetsmarknaden i stort, samt genom underlag från Konjunkturlönestatistiken. Syftet med det är att ge en inriktning för stadens lönepolitik som ger förutsättningar för att kunna rekrytera även på lång sikt. Stadens förvaltningar har idag tilltagande problem att rekrytera och behålla medarbetare. Behovet av att lönenivåerna är konkurrenskraftiga ökar och lönebildningen behöver bidra till att yrken och utbildningar som är aktuella i kommunernas verksamheter uppfattas som tillräckligt attraktiva val.

Prognos för löneutvecklingen på arbetsmarknaden – omvärldsperspektivet

Löneutvecklingen på arbetsmarknaden påverkas av konjunkturen, tillgången på arbetskraft med önskad kompetens och av gällande löneavtal som tecknats mellan parterna på arbetsmarknaden. 2018 ska nya centrala avtal tecknas för kommunerna avseende lärarorganisationerna. Avtalsförutsättningarna för året är därmed inte helt klara när målbilden 2018 tas fram.

Konjunkturinstitutets senaste prognos (per juni 2017) för ökning av timlönerna de närmaste åren:

Prognos för timlöneökning	2018	2019	2020	2021
Arbetsmarknaden totalt, Konjunkturlönestatistiken	3,1 %	3,3 %	3,4 %	3,5 %
Kommuner, Konjunkturlönestatistiken	3,2 %	-	-	-

Källa: Konjunkturinstitutet, Prognosdatabasen 2017-06-12

Jämställda konkurrenskraftiga löner

Jämställda och konkurrenskraftiga löner är en viktig del i förutsättningarna för långsiktig kompetensförsörjning för staden. Kompetensförsörjningen, att ha medarbetare med adekvat utbildning och kompetens i verksamheten, är i sin tur en förutsättning för förvaltningarna att kunna utföra uppdrag i önskad omfattning och kvalitet.

Kvinnor och män arbetar i huvudsak i olika sektorer på arbetsmarknaden i Sverige. Det är tydligt även i Göteborgs Stad, där andelen kvinnor är väsentligt högre inom vård, omsorg och undervisning, medan män fortfarande i högre utsträckning arbetar i tekniska yrken inom fackförvaltningar och bolag. Utvecklingen är att andelen kvinnor ökar inom vissa delar av teknisk sektor. Däremot kan vi inte se samma utveckling när det gäller andelen män inom sektorer där kvinnor är den stora andelen av våra medarbetare. Den könssegregerade arbetsmarknaden är ett problem för den långsiktiga kompetensförsörjningen i kommunerna, i en framtid där prognosen är att konkurrensen om medarbetarna kommer att öka.

Arbetet med jämställda löner kräver lönerelationsförändringar till förmån för vissa yrkesgrupper inom främst vård, omsorg och undervisning. Varje förvaltning i staden har att göra en bedömning av prioritering av löneutrymme för att nå målet att minska osakliga löneskillnader och för att långsiktigt ha konkurrenskraftiga löner. I det arbetet skall hänsyn tas till den kommungemensamma lönepolitiska målbilden, ställd i relation till förvaltningens personalstruktur.

Skillnaden mellan sektorerna på arbetsmarknaden, där vård, omsorg och undervisning traditionellt har lägre lönenivåer än teknisk och administrativ sektor är den viktigaste förklaringen till löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Konkurrensen på arbetsmarknaden

Att enbart omfördela löner mellan yrkesgrupper i staden till förmån för vård, omsorg och undervisning skulle dock innebära stora svårigheter med kompetensförsörjningen i de yrkesgrupper staden har inom teknisk och administrativ sektor. Även dessa yrkesgrupper är helt nödvändiga för att staden ska kunna genomföra sina uppdrag. Konkurrensen till den omgivande arbetsmarknaden innebär redan idag svårigheter att kompetensförsörja inom vissa yrken inom teknisk och administrativ sektor.

Genomsnittliga månadslöner på arbetsmarknaden år 2016

Genomsnittslöner 2016	Kvinnor	Män	Totalt
Samtliga sektorer	30 700	34 900	328000
Privat sektor	30 900	35 100	33 400
- Arbetare	25 300	28 200	27 200
- Tjänstemän	36 300	44 100	40 700
Offentlig sektor	30 500	34 100	31 500
- Kommuner	28 700	29 700	28 900
- Landsting	33 700	42 700	35 700
- Staten	34 700	37 500	36 000

Källa: Medlingsinstitutet Rapport "Löneskillnader mellan kvinnor och män 2016", tabell Genomsnittslöner 2016, avrundade till närmaste hundratal.

Lönespridning

För att ha konkurrenskraftiga löner har Göteborgs Stad och övriga kommuner också behov av ökad lönespridning inom yrken. Lönespridning innebär att kunna erbjuda medarbetarna löneutveckling över tid för att behålla konkurrenskraften i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt. Kommunerna har störst svårighet att ha konkurrenskraftiga löner och motivera till utbildning till yrken med krav på specifik högskoleutbildning inom vård och omsorg samt undervisning. För vissa yrken där kommunen är en liten arbetsmarknad i förhållande till övriga sektorer finns också konkurrenssvårigheter, ex. inom teknisk sektor.

Lönespridning efter sektor på arbetsmarknaden år 2015

Sektor	10:e percentil	Median	90:e percentil
Privat sektor	21 600	28 600	45 100
- Arbetare	20 500	26 000	33 200
- Tjänstemän	24 400	35 300	58 800
Offentlig sektor	22 000	28 100	41 000
- Kommuner	21 200	26 900	35 300
- Landsting	23 700	30 600	51 500
- Staten	24 300	32 300	49 700

Källa: Medlingsinstitutet Årsrapport 2016, tabell Lönespridning efter sektor 2015

Finansiering av löneökningar

Förvaltningarna har i sitt budgetarbete att ta hänsyn till behov och förutsättningar att prioritera löneökningar i syfte att osakliga löneskillnader ska upphöra, samt för att trygga kompetensförsörjningen på kort och lång sikt.

I Göteborgs Stads Budget 2018 ges övergripande förutsättningar genom differentierad lönekomensation och särskilt avsatta medel. Lönekomensationen i Budget 2018 är 2,4 procent förutom till de verksamheter som är inriktade på välfärdsområdet inom stadsdelarna där den är 2,75 procent. För de verksamheter som är inriktade på förskola, skola och skolbarnomsorg är komensationen 3,0 procent. Utöver det har 15 miljoner kronor avsatts till stadsdelarna för satsningar på vissa yrkesgrupper med låga löner, särskilt inom äldreomsorgen och funktionshinderverksamheten.

När det gäller kostnaderna för att höja lönerna för större yrkesgrupper som inför 2017 inte nådde upp till nivåerna i målbilden uppgår den till ca 180 miljoner kronor. De totala lönekostnaderna för stadens förvaltningar beräknas till drygt 18 miljarder kronor.

Uppräkning av nivåerna i Lönepolitisk målbild

Lönepolitisk målbild 2018 och vision 2021 skrivs upp med utgångspunkt från Konjunkturinstitutets prognos för löneökningar totalt på arbetsmarknaden. Uppskrivningen differentieras med utgångspunkt från skrivningen i Budget 2018 avseende prioritering av de lägst betalda och restriktivitet vid lönesättning av de högst betalda. Uppskrivningen av Stadens lönepolitiska målbild 2018 är i intervall A-B 3,4 procent, i intervall C-J 3,1 procent och i intervallen K-N 2,9 procent.

Stadsledningskontorets synpunkter

Stadsledningskontoret bedömer att det är en angelägen signal att Göteborgs stad fortsätter sin inriktning med en lönepolitik som innebär att avståndet till övriga arbetsmarknaden inte ökar och att lönerelationsförändringar till förmån för vård, omsorg och undervisning är en prioriterad fråga.

Stadens förvaltningar har idag tilltagande problem att rekrytera och behålla medarbetare. Den ökande konkurrensen med övriga arbetsmarknaden om arbetskraften ökar behovet av att lönenivåerna är konkurrenskraftiga. Lönebildningen behöver också bidra till att yrken och utbildningar som är aktuella i kommunernas verksamheter uppfattas som tillräckligt attraktiva val.

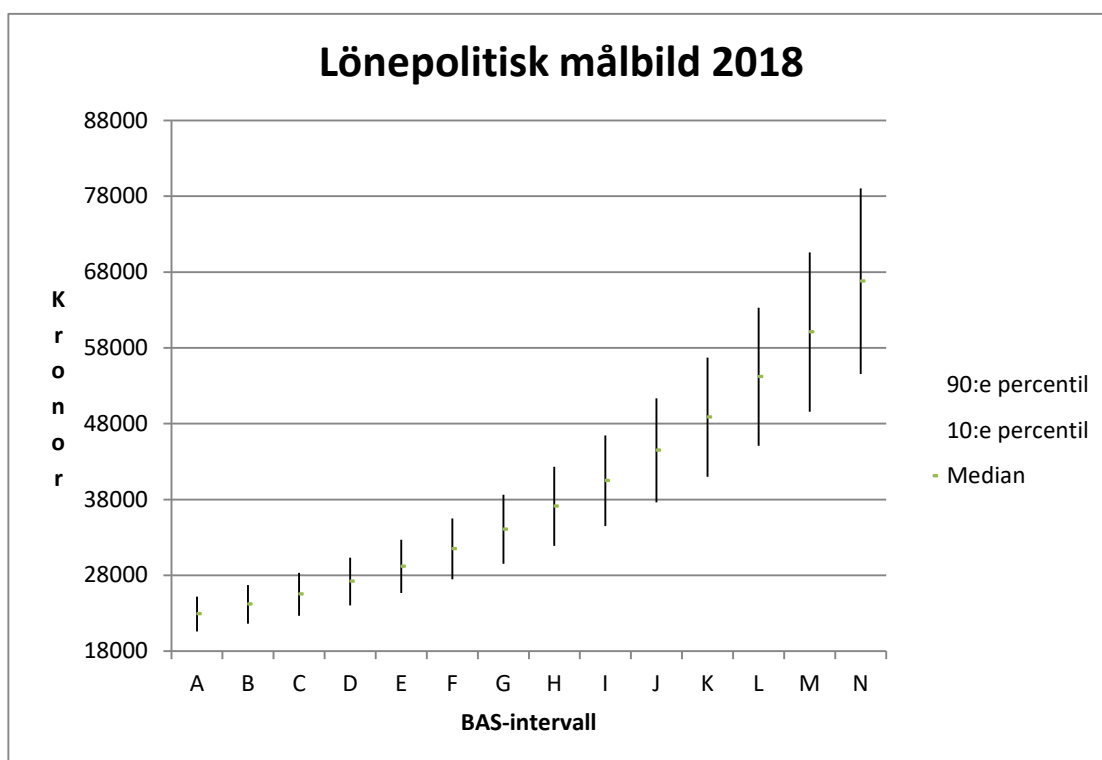
Differentierad lönekompensation och en lönepolitisk målbild är fortfarande verk samma redskap i arbetet för Göteborgs Stad att som helhet uppnå det prioriterade målet *Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra* samt för jämställda och konkurrenskraftiga löner. Målbilden och kompetensförsörjningsplanen är tänkta att tillsammans med långsiktig ekonomisk planering skapa förutsättningar.

Den inriktning som anges i målbilden ställer krav på viss återhållsamhet för yrkesgrupper där lönenivåerna klart överstiger nivåerna i målbilden och där avtal eller svårigheter att kompetensförsörja inte anger annan inriktning.

Stadsledningskontoret

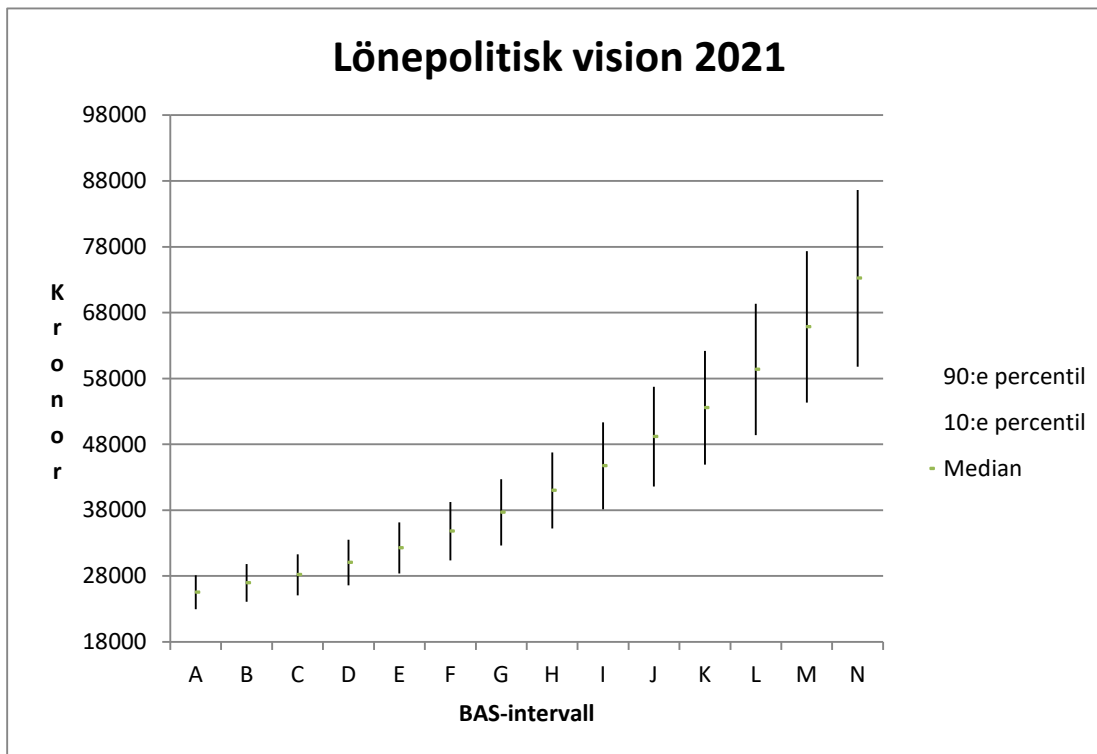
Per Lundborg
Planeringsledare

Tina Liljedahl-Scheel
Tf HR-direktör



Lönepolitisk målbild 2018

	90:e percentil	10:e percentil	Median	Lönespridn
A	25 199	20 592	22 896	20%
B	26 727	21 622	24 174	21%
C	28 315	22 678	25 496	22%
D	30 315	24 039	27 177	23%
E	32 688	25 663	29 175	24%
F	35 483	27 459	31 471	25%
G	38 619	29 518	34 068	27%
H	42 307	31 881	37 094	28%
I	46 445	34 508	40 476	29%
J	51 340	37 613	44 477	31%
K	56 735	40 986	48 861	32%
L	63 282	45 086	54 184	34%
M	70 581	49 593	60 087	35%
N	79 039	54 554	66 796	37%



Lönepolitisk vision 2021

	90:e percentil	10:e percentil	Median	Lönespridn
A	28 101	22 963	25 532	20%
B	29 805	24 111	26 958	21%
C	31 302	25 070	28 186	22%
D	33 513	26 575	30 044	23%
E	36 136	28 370	32 253	24%
F	39 227	30 357	34 792	25%
G	42 693	32 633	37 663	27%
H	46 771	35 245	41 008	28%
I	51 345	38 149	44 747	29%
J	56 757	41 582	49 170	31%
K	62 176	44 917	53 547	32%
L	69 351	49 410	59 381	34%
M	77 351	54 350	65 850	35%
N	86 619	59 786	73 203	37%